

BAB III

METODE DAN DESAIN PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam melakukan penelitian harus terdapat objek yang diteliti. Adapun penelitian terdiri dari variabel bebas (independen) yaitu pengembangan sumber daya manusia dan variabel terikat (dependen) yaitu komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia yaitu PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung (PT. INTI) yang bergerak dibidang telekomunikasi dan beralamat di Jalan Mohammad Toha no. 77 Bandung 40253.

3.2 Metode Penelitian

Metode bagi suatu peneliti merupakan suatu alat yang dapat menolong seorang peneliti guna mendapatkan hasil atau kesimpulan dari suatu objek yang diteliti. Penggunaan metode yang tepat dalam suatu penelitian akan membawa peneliti pada suatu kesimpulan yang tepat dan benar termasuk pengujian serangkaian hipotesis yang diajukan peneliti. Seperti yang dikemukakan oleh Mardalis (1989:24) bahwa :

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian. Sedangkan penelitian diartikan sebagai upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sabar, hati-hati dan sistematis untuk mewujudkan kebenaran.

Agustini , 2014
PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian deskriptif yang melihat seberapa besar pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode deskriptif lebih menekankan pada suatu studi untuk memperoleh informasi mengenai gejala yang muncul pada saat penelitian berlangsung. Sebagaimana dikemukakan oleh Mardalis (1989:26) mengemukakan bahwa, penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan saat ini, dan melihat kaitan antara variabel-variabel yang ada.

Sukardi (2003:14) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk dapat menerangkan dan memprediksi terhadap suatu gejala yang berlaku atas dasar data yang diperoleh di lapangan.

Menurut Ruseffendi (2010:33) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara, atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subek yang sedang kita teliti. Melalui angket dan sebagainya kita mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pertanyaan.

Penulis juga menggunakan metode penelitian survei eksplanasi (*explanatory survey*) yaitu penelitian survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1995:5) mengemukakan “Metode *explanatory survey* yaitu metode untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel atau lebih melalui pengajuan hipotesis.”

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.3 Desain Penelitian

3.3.1 Operasional Variabel

Operasional variabel digunakan untuk menentukan macam data yang akan dianalisis variabel-variabel penelitian terhadap dimensinya sampai pada indikatornya, sehingga dapat mengetahui hubungan masing-masing variabel.

Dalam penelitian ini ada dua operasional variabel diantaranya, variabel X (independen/bebas) yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia dan variabel Y (dependen/ terikat) yaitu Komitmen Organisasi.

3.3.1.1 Operasional Variabel Pengembangan SDM

Hasibuan (2007:69) mengemukakan bahwa “Pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.”

Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai usaha organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik dalam pengetahuan maupun keahlian yang dibutuhkan organisasi.

Agar pengembangan sumber daya manusia berjalan secara efektif, Mangkunegara (2003:51) mengemukakan komponen-komponen dari pengembangan sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Pengembangan
2. Pelatih/Instruktur/Narasumber
3. Materi Pengembangan

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

4. Metode Pengembangan
5. Peserta Pengembangan

Tabel 3.1
Operasional Variabel Pengembangan SDM

Variabel Y	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Pengembangan Sumber Daya Manusia “Pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.” Diadaptasi dari pendapat Anwar Prabu Mangkunegara	1. Tujuan Pengembangan	1. Tingkat kejelasan tujuan pengembangan	Ordinal	1
		2. Tingkat relevansi tujuan pengembangan dengan tuntutan pekerjaan	Ordinal	2
	2. Pelatih/Instruktur/Narasumber	1. Tingkat kemampuan pelatih dalam menguasai materi pengembangan	Ordinal	3
		2. Tingkat kemampuan pelatih menguasai metode pengembangan	Ordinal	4
		3. Tingkat kemampuan pelatih berkomunikasi dengan peserta pengembangan	Ordinal	5
	3. Materi pengembangan	1. Tingkat kesesuaian materi pengembangan dengan tujuan pengembangan	Ordinal	6
		2. Tingkat kesesuaian materi pengembangan	Ordinal	7

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

(2003:51) merujuk pada berbagai sumber		dengan kebutuhan pegawai		
	4. Metode pengembangan	1. Tingkat kesesuaian metode pengembangan dengan kemampuan karyawan	Ordinal	8
		2. Tingkat kesesuaian metode dengan materi pengembangan	Ordinal	9
	5. Peserta pengembangan	1. Tingkat kelayakan peserta pengembangan	Ordinal	10
		2. Tingkat antusias peserta pengembangan	Ordinal	11

3.3.1.2 Operasional Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan hubungan antara karyawan dengan organisasi, dan mempunyai implikasi bagi karyawan untuk memutuskan tetap berkeinginan menjadi anggota organisasi tersebut, dan ini memungkinkan bagi karyawan untuk tetap tinggal bersama-sama dalam organisasi tersebut. Meyer (dalam Sopiah 2008:152).

Adapun indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: 1) *Affective Commitment* (komitmen afektif), 2) *Continuance Commitment* (komitmen kelanjutan), 3) *Normative Commitment* (komitmen

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

normatif). Untuk lebih jelas penulis akan menggambarkan secara rinci operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel Komitmen Organisasi

Variabel Y	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Komitmen Organisasi Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai hubungan antara karyawan dengan organisasi, dan mempunyai implikasi bagi karyawan untuk memutuskan tetap berkeinginan menjadi anggota organisasi tersebut, dan ini memungkinkan bagi karyawan untuk tetap tinggal bersama-sama dalam organisasi tersebut.	1. <i>Affective Commitment</i> (komitmen afektif)	1. Perasaan senang terhadap organisasi	Ordinal	1
		2. Keterikatan emosional karyawan dengan organisasi	Ordinal	2
		3. Perasaan menjadi bagian dari organisasi	Ordinal	3
		4. Hubungan emosional dengan organisasi	Ordinal	4
		5. Arti organisasi bagi karyawan	Ordinal	5
		6. Perasaan yang kuat akan organisasi	Ordinal	6
	2. <i>Continuance Commitment</i> (komitmen kelanjutan),	1. Keberatan untuk meninggalkan organisasi	Ordinal	7
		2. Pertimbangan meninggalkan organisasi	Ordinal	8
		3. Pertimbangan keuntungan yang di dapat karyawan	Ordinal	9

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

Diadaptasi dari pendapat Meyer and Allen (dalam Sopiah 2008:152) merujuk pada berbagai sumber		dalam organisasi		
		4. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi	Ordinal	10
		5. Kebutuhan karyawan akan organisasi	Ordinal	11
		6. Pertimbangan alternatif pekerjaan lain apabila meninggalkan organisasi	Ordinal	12
	3. <i>Normative Commitment</i> (komitmen normatif)	1. Perasaan memiliki kewajiban terhadap atasan	Ordinal	13
		2. Perasaan memiliki kewajiban terhadap organisasi	Ordinal	14
		3. Perasaan untuk tetap bersama dalam organisasi	Ordinal	15
		4. Loyalitas karyawan terhadap organisasi	Ordinal	16
		5. Kesadaran merasa bersalah jika meninggalkan organisasi	Ordinal	17
		6. Kesadaran karyawan terhadap	Ordinal	18

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

		organisasi		
--	--	------------	--	--

3.3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.2.1 Populasi

Salah satu syarat penelitian adalah data yang akurat dari sumber data yang dapat dipertanggungjawabkan serta sesuai dengan tujuan penelitian yang bersangkutan. Sehingga perlu ditentukan populasi dari penelitian.

Sambas Ali Muhidin (2010:1) mengemukakan bahwa populasi (*population/universe*) adalah keseluruhan elemen, atau unit penelitian, atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan).

Menurut Komaruddin (Mardalis, 1989:53) populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Pada kenyataannya populasi itu adalah sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi menurut Babbie dalam Sukardi (2003:53) adalah elemen penelitian yang hidup dan tinggal bersama-sama dan secara teoretis menjadi target hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini peneliti mengambil pegawai PT. INTI (Persero) Bandung khususnya di Divisi *Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung yang berjumlah 39 orang. Lebih lengkapnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

Tabel 3.3
Jumlah Populasi

No	Bagian/Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Pelayanan SDM dan Remunerasi	14
2	Human Investment	13
3	Pengembangan Sistem SDM dan Organisasi	8
4	Manajemen Inovasi dan Kualitas	4
Jumlah		39

Sumber: Data Kepegawaian PT. INTI (Persero) Bandung

Mengingat ukuran populasi dari penelitian ini sebanyak 39 orang, maka untuk penentuan jumlah populasinya dianggap mencukupi sehingga yang dijadikan ukuran sampelnya lebih baik diambil semua berjumlah 39 orang (sensus). Seperti yang dikemukakan Suharsimi Arikunto (1998:112) bahwa:

Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari seratus maka dapat diambil antara 10% - 15% atau dengan 20% - 25%.

3.3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dipakai dalam mengumpulkan informasi atau keterangan mengenai suatu objek penelitian. Tujuan untuk teknik pengumpulan data adalah untuk memperoleh ukuran tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap komitmen organisasi. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Sambas Ali Muhidin (2010:14) menyebutkan bahwa teknik pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Dalam pelaksanaan pengumpulan data tersebut dapat dilakukan dengan beberapa cara atau alat yang digunakan untuk memperoleh data penelitian yang disebut dengan istilah teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian yang digunakan adalah:

- Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan sejumlah pernyataan dan menarik kembali pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Bentuk angket yang disebar adalah angket tertutup dengan menggunakan kategori skala likert penilaian lima, yaitu pada setiap pernyataan telah disediakan alternatif jawaban untuk dipilih salah satunya oleh setiap responden.

Sugiyono (2009:134) mengungkapkan “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Tabel 3. 4
Skor Kategori Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot
Sangat Setuju/Selalu/Sangat Puas	5
Setuju/Sering/Puas	4
Ragu/Kadang-kadang/Cukup Puas	3
Tidak Setuju/Hampir/Tidak Puas	2
Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Tidak Puas	1

Sumber: Diadaptasi dari Skor Kategori Likert

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.3.4 Konversi Data

Jenis data yang akan dikumpulkan oleh peneliti berkaitan erat dengan metode statistika yang digunakan. Oleh karena itu setiap jenis data yang tidak memenuhi syarat dilakukannya suatu metode statistika tertentu, harus dirubah atau dikonversi ke dalam jenis data yang sesuai dengan metode statistika yang akan digunakan.

Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini teknik analisis yang peneliti gunakan adalah analisis regresi sederhana. Sementara tingkat pengukuran yang digunakan adalah ordinal. Oleh karena analisis regresi sederhana mengisyaratkan skala pengukuran interval, maka tingkat pengukuran ordinal harus dikonversi menjadi interval. Salah satu metode konversi data yang akan digunakan dalam penelitian adalah metode *successive interval* (MSI).

Menurut Sambas A. Muhidin dan Maman Abdurahman (2007:55) mengemukakan langkah kerja yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui *method of successive intervals* adalah:

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) esponden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternative (kategori) jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternative jawaban responden tersebut.

$$P = \frac{f_i}{n}$$

3. Jumlahkan proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternative jawaban responden.

$$Pk_1 = f_1$$

$$Pk_1 = f_1 + f_2 \dots$$

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

4. Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal Baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternative jawaban responden tadi.
5. Menghitung nilai skala (*scale value*) untuk setiap nilai z dengan menggunakan rumus: $SV = (\text{Density at lower limit} \text{ dikurangi } \text{Density at upper limit}) \text{ dibagi } (\text{Area under upper limit} \text{ dikurangi } \text{Area under lower limit})$.

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$
6. Melakukan transformasi nilai skala (*transformed scale value*) dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus:
 $Y = SV_I + |SV_{Min}|$ dengan catatan, SV yang nilainya kecil atau harga negative terbesar diubah menjadi sama dengan satu (=1).

3.3.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Mardalis (1989:60) mengungkapkan “instrumen penelitian adalah alat ukur, yaitu dengan instrumen penelitian ini dapat dikumpulkan data sebagai alat untuk menyatakan besaran atau presentase serta lebih kurangnya dalam bentuk kuantitatif atau kualitatif. Sehingga dengan menggunakan instrumen yang dipakai tersebut berguna sebagai alat, baik untuk mengumpulkan dan maupun bagi pengukurannya.”

Dalam melakukan pengujian instrumen penelitian menggunakan validitas dan realibilitas instrumen. Perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan instrumen yang valid dan reliabel.

3.3.5.1 Uji Validitas Instrumen

Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Menurut Sambas Ali (2010:26) untuk menguji validitasnya, peneliti kemudian menyebarkan instrumen

Agustini, 2014
PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

tersebut kepada responden yang bukan responden sesungguhnya. Setelah diisi oleh responden dan terkumpul kembali, selanjutnya peneliti menentukan validitasnya berdasarkan formula tertentu, diantaranya koefisien korelasi *product moment* dari Karl Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Korelasi antara variabel X dan Y
- X : Skor yang diperoleh dari subjek dalam setiap item
- Y : Skor total item instrumen
- $\sum X$: Jumlah skor X
- $\sum Y$: Jumlah skor Y
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y
- N : Jumlah responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
- b. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

- c. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk didalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
- d. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.

Tabel 3.5
Contoh Format Tabel Perhitungan Uji Validitas

No Responden	Nomor Item Instrumen										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1											
2											
3											
Jumlah											

Sumber: Sambas Ali Muhidin (2010:26)

- e. Memberikan atau menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
- f. Menghitung nilai koefisien korelasi product moment untuk setiap bulir atau item dari skor-skor yang diperoleh.

Tabel 3.6
Contoh Format Tabel Perhitungan Korelasi

No. Responden	X	Y	XY	X ²	Y ²
1					
dst					
Jumlah (Σ)	$= \Sigma X$	$= \Sigma Y$	$= \Sigma XY$	$= \Sigma X^2$	$= \Sigma Y^2$

Sumber: Sambas Ali Muhidin (2010:27)

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

- g. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (bd) = $n - 2$. dan tingkat signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$.
- h. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r . Dengan kriteria jika:
- $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid, sebaliknya
 - $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid

3.3.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Sambas Ali Muhidin (2010:31) mengungkapkan suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Rumus yang peneliti gunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah koefisien alfa (α) dari Cronbach dalam bukunya Sambas Ali Muhidin (2010:31), sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Realibilitas instrumen atau koefisien korelasi atau korelasi alpha

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

σ_t^2 : Varians total

Agustini, 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

Dimana:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

σ_t^2 : Varians

N : Jumlah responden

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat responden dari tiap item

$(\sum x)^2$: Kuadrat skor seluruh responden dari tiap item

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Menyebarkan instrumen yang akan diuji reliabilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
- b. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
- c. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk didalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
- d. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.

Tabel 3.7
Contoh Format Tabel Perhitungan Uji Reliabilitas

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

No Responden	No Item Instrumen									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1										
2										
3										
dst										
Jumlah										

Sumber: Sambas Ali Muhidin (2010:32)

- e. Memberikan atau menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi responden pada tabel pembantu.
- f. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total.

Tabel 3.8
Contoh Format Tabel Pembantu

No Responden	X	X ²
1		
2		
3		
Jumlah	ΣX	ΣX^2

Sumber: Sambas Ali Muhidin (2010:33)

- g. Menghitung nilai koefisien alfa.
- h. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $n - 2$.
Dan tingkat signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$.
- i. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. dengan kriteria jika:

- $r_{hitung} > r_{tabel}$ = Reliabel, sebaliknya
- $r_{hitung} < r_{tabel}$ = Tidak reliabel

Agustini, 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

3.3.5.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji coba angket dilakukan terhadap 39 responden yang berasal dari pegawai Hotel Panorama Lembang Bandung yang telah mengikuti program pengembangan ataupun pelatihan. Data angket yang terkumpul kemudian dihitung validitas dan realibilitas secara statistik. Sesuai dengan variabel yang diteliti, angket yang diujicobakan terdiri atas angket untuk mengukur variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. Penyebaran jumlah item angket pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berjumlah 11 item, dan variabel Komitmen Organisasi berjumlah 18 item.

3.3.5.3.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen adalah rumus korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Setelah diperoleh nilai r_{xy} kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $N = 39$ dengan taraf nyata (α) = 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam pengujian validitas instrumen penulis menggunakan bantuan *Microsoft Excel* 2007, berikut rekapitulasi hasil perhitungan validitas instrumen:

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan SDM (X)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,5920	0,316	Valid

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

2	0,4046	0,316	Valid
3	0,7456	0,316	Valid
4	0,7229	0,316	Valid
5	0,6220	0,316	Valid
6	0,5651	0,316	Valid
7	0,4983	0,316	Valid
8	0,4876	0,316	Valid
9	0,5496	0,316	Valid
10	0,4148	0,316	Valid
11	0,3821	0,316	Valid

Sumber: Hasil Uji Angket, 2014

Agustini , 2014

***PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,8129	0,316	Valid
2	0,6787	0,316	Valid
3	0,7217	0,316	Valid
4	0,6969	0,316	Valid
5	0,8250	0,316	Valid
6	0,8239	0,316	Valid
7	0,7991	0,316	Valid
8	0,6415	0,316	Valid
9	0,7356	0,316	Valid
10	0,6188	0,316	Valid
11	0,5250	0,316	Valid
12	0,7201	0,316	Valid
13	0,6798	0,316	Valid
14	0,7095	0,316	Valid
15	0,8746	0,316	Valid
16	0,8014	0,316	Valid
17	0,7831	0,316	Valid
18	0,7814	0,316	Valid

Sumber: Hasil Uji Angket, 2014

Berdasarkan tabel 4.5 dan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa pengujian validitas terhadap item angket untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) menunjukkan sebanyak 11 item dinyatakan valid. Selanjutnya pengujian terhadap item angket variabel Komitmen Organisasi (Y) menunjukkan sebanyak 18 item dinyatakan valid.

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

3.3.5.4 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah koefisien alfa (α) dari Cronbach. Setelah diperoleh nilai r_{11} kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $N = 39$ dengan taraf nyata (α) = 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka item tersebut dinyatakan reliabel, sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka item tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas angket sebagaimana yang terlampir. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *Microsoft Excel 2007* tampak pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel (X) dan Variabel (Y)

No	Variabel	Hasil		Keterangan
		r hitung	r tabel	
1	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	0,76284	0,316	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (Y)	0,94951	0,316	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Angket, 2014

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan kedua pengujian instrumen diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel yang artinya penelitian ini dapat dilanjutkan karena tidak ada hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereabilitasnya.

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.3.6 Uji Persyaratan Teknik Analisis Data

3.3.6.1 Uji Normalitas

Menurut Sambas Ali Muhidin (2010:92), “Pengujian normalitas adalah untuk mengetahui apakah suatu distribusi data normal atau tidak. Dengan diketahuinya suatu kelompok data distribusi normal maka estimasi yang kuat sangat mungkin terjadi atau kesalahan mengestimasi dapat diperkecil atau dihindari.” Penulis menggunakan pengujian normalitas dengan uji *Liliefors*. Kelebihan dari *Liliefors test* adalah penggunaan atau perhitungannya yang sederhana, serta cukup kuat (*power full*) sekalipun dengan ukuran sampel kecil. (Harun Al Rasyid dalam Sambas, 2010:93).

Proses pengujian *Liliefors test* dapat mengikuti langkah-langkah berikut:

- Susunlah data dari kecil ke besar. Setiap data ditulis sekali, meskipun ada beberapa data.
- Periksa data, berapa kali munculnya bilangan-bilangan itu (frekuensi harus ditulis).
- Dari frekuensi susun frekuensi kumulatifnya.
- Berdasarkan frekuensi kumulatif, hitunglah proporsi empirik (observasi).
- Hitung nilai z untuk mengetahui *theoretical proportion* pada tabel z .
- Menghitung *theoretical proportion*.
- Bandingkan *empirical proportion* dengan *theoretical proportion*, kemudian carilah selisih terbesar titik observasinya.
- Buat kesimpulan, dengan kriteria uji, tolak H_0 jika $D > D_{(n,\alpha)}$.

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

Berikut ini adalah tabel distribusi pembantu untuk pengujian normalitas data.

Tabel 3. 12
Tabel Distribusi Pembantu Untuk Uji Normalitas Data

X	f	fk	Sn(X_i)	Z	F₀(X_i)	Sn(X_i) - F₀(X_i)	[Sn(X_i) - F₀(X_i)]
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

Sumber: Sambas Ali Muhidin (2010:94)

Keterangan:

Kolom 1 : Susunan data dari kecil ke besar

Kolom 2 : Banyak data ke I yang muncul

Kolom 3 : Frekuensi kumulatif, Formula, $f_{ki} = f_i + f_{ki\text{sebelumnya}}$

Kolom 4 : Proporsi empirik (observasi). Formula, $Sn(X_i) = f_{ki} : n$

Kolom 5 : Nilai z. formula,

$$Z = \frac{X_i - \bar{X}}{S}$$

$$\text{Dimana, } \bar{X} = \frac{\sum X_i}{n} \text{ dan } S = \sqrt{\frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n-1}}$$

Kolom 6 : *Theoretical proportion* (tabel z): proporsi kumulatif uas Kurva Normal Baku dengan cara melihat nilai z pada tabel distribusi normal

Kolom 7 : Selisih *empirical proportion* dengan *theoretical proportion* dengan cara mencari selisih kolom (4) dan kolom (6)

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kolom 8 : Nilai mutlak, artinya semua nilai harus beranda positif. Tandai selisih mana yang paling besar nilainya. Nilai tersebut adalah D hitung.

Selanjutnya menghitung D tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan cara $\frac{0,886}{\sqrt{n}}$ kemudian membuat kesimpulan dengan kriteria:

- $D_{hitung} < D_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal
- $D_{hitung} \geq D_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal

3.3.6.2 Uji Homogenitas

Sambas Ali Muhidin (2010:96) mengungkapkan, uji homogenitas adalah untuk kepentingan akurasi data dan kepercayaan terhadap hasil penelitian. Uji homogenitas merupakan uji perbedaan antara dua kelompok, yaitu dengan melihat perbedaan varians kelompoknya. Dengan demikian pengujian homogenitas varians ini mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen.

Uji statistika yang digunakan adalah uji Barlett. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai hitung $\chi^2 >$ nilai tabel χ^2 , maka H_0 menyatakan varians skornya homogen ditolak, dalam hal lainnya diterima. Nilai hitung χ^2 diperoleh dengan rumus:

$$\chi^2 = (ln10) \left[B - \left(\sum db. \log S_1^2 \right) \right]$$

Dimana:

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

S_i^2 : Varians tiap kelompok data

Db_i : $n-1$ = Derajat kebebasan tiap kelompok

B : Nilai Barlett = $(\log S_{gab}^2) (\sum db_i)$

S_{gab}^2 : Varians gabungan = $S_{gab}^2 = \frac{\sum db_i . S_i^2}{\sum db}$

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas varians ini adalah:

- Menentukan kelompok-kelompok data, dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.
- Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses perhitungan, dengan model tabel sebagai berikut:

Tabel 3.13
Model Tabel Barlett

Sampel	db = n-1	S_i^2	$\log S_i^2$	db. $\log S_i^2$	db. S_i^2
1					
2					
3					
...					
...					
Σ					

Sumber: Sambas Ali Muhidin (2010:97)

- Menghitung varians gabungan.
- Menghitung log dari varians gabungan.
- Menghitung nilai Barlett.
- Menghitung nilai χ^2 .

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

- g. Menentukan nilai dan titik krisis.
- h. Membuat kesimpulan.

3.3.6.3 Uji Linieritas

Menurut Sambas Ali Muhidin (2010:99), ide dasar uji linieritas adalah untuk kepentingan ketepatan estimasi. Setiap estimasi biasanya diharapkan pada suatu kepastian atau kejelasan sehingga kesimpulan yang dihasilkan memiliki tingkat akurasi yang tinggi. Oleh karena itu harapan dari Y adalah fungsi linier dari X atau $E(Y | X) = f(x)$.

Maka uji linieritas dapat diterangkan sebagai asumsi yang menyatakan bahwa hubungan antar variabel yang hendak dianalisis itu mengikuti garis lurus. Artinya, peningkatan atau penurunan kuantitas di satu variabel, akan diikuti secara linier oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya. Pemeriksaan kelinieran regresi dilakukan melalui pengujian hipotesis nol, bahwa regresi linier melawan hipotesis tandingan bahwa regresi tidak linier.

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian linieritas regresi adalah:

- a. Menyusun tabel kelompok data variabel X dan variabel Y .
- b. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

- c. Menghitung jumlah kuadrat regresi $b | a$ ($JK_{reg(b|a)}$), dengan rumus:

$$JK_{reg(b|a)} = b \cdot \left(\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{n} \right)$$

Agustini, 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

- d. Menghitung jumlah kudrat residu (JK_{res}) dengan rumus:

$$JK_{reg} = \sum Y^2 - JK_{reg(b|a)} - JK_{reg(a)}$$

- e. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg(a)} = JK_{reg(a)}$$

- f. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{reg(b/a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg(b|a)} = JK_{reg(b|a)}$$

- g. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n - 2}$$

- h. Menghitung jumlah kuadrat error (JK_E) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

Untuk menghitung JK_E urutkan data x mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya.

- i. Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_E$$

- j. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k - 2}$$

- k. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error (RJK_E) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n - k}$$

- l. Mencari nilai uji F dengan rumus:

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

$$F = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

- m. Menentukan kriteria pengukuran: jika nilai uji $F >$ nilai tabel F , maka distribusi berpola linier.
- n. Mencari nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 5\%$ menggunakan rumus: $F_{\text{tabel}} = F_{(1-\alpha)(db\ TC, db\ E)}$ dimana $db\ TC = k - 2$ dan $db\ E = n - k$.
- o. Membandingkan nilai uji F dengan nilai tabel F kemudian membuat kesimpulan.
 - Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka data dinyatakan berpola linier.
 - Jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka data dinyatakan tidak berpola linier.

3.3.7 Teknik Analisis Data

Uep dan Sambas (2011:158) mengemukakan bahwa “Analisis data adalah upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian”. Tujuan dilakukannya analisis data yaitu untuk mendeskripsikan data, sehingga dapat dipahami karakteristiknya, juga untuk menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi berdasarkan data yang telah diperoleh. Kesimpulan dibuat berdasarkan pendugaan dan pengujian hipotesis.

Setelah diperoleh data dari hasil penyebaran angket, selanjutnya langkah-langkah dalam prosedur pengolahan data menurut Sugiyono (2002:74) yaitu:

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

- a. *Editing*, pemeriksaan terhadap angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan ini menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.
- b. *Coding*, pemberian kode atau skor untuk setiap item angket berdasarkan ketentuan yang ada. Untuk masing-masing pernyataan angket dimana penelitian ini menganalisis satu variabel bebas yaitu pengembangan sumber daya manusia (variabel X) dan satu variabel terikat yaitu komitmen organisasi (variabel Y).
- c. *Tabulating*, dalam hal ini hasil *coding* ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi tersebut adalah seperti berikut:

Tabel 3.14
Rekapitulasi Hasil Skoring Angket

No Responden	Skor Item										Jumlah
	1	2	3	4	5	
1											
2											
...											
N											
Jumlah											

Sumber: Diadaptasi dari Sugiyono (2002:81)

3.3.7.1 Teknik Analisis Data Deskriptif

Sugiyono, (2002:21) mengungkapkan “Teknik analisis data penelitian secara deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu Statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau member gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.”

Analisis data deskriptif dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah yaitu rumusan masalah no.1 dan no.2. Maka teknik analisis data yang penulis gunakan adalah analisis deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran efektivitas pengembangan sumber daya manusia dan untuk mengetahui gambaran tingkat komitmen organisasi. Berkaitan dengan analisis data deskriptif ada beberapa langkah yang akan ditempuh untuk menggambarkan frekuensi skor jawaban responden, yaitu:

- a. Penyajian data melalui tabel, berdasarkan angka frekuensi dan persentase(%).

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

Agustini , 2014

*PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel 3.15
Distribusi Frekuensi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju/Selalu/Sangat Puas		
2	Setuju/Sering/Puas		
3	Ragu/Kadang-kadang/Cukup Puas		
4	Tidak Setuju/Hampir/Tidak Puas		
5	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah/Sangat Tidak Puas		

b. Membuat grafik

Penyajian data melalui tabel, yang kemudian dipersentasekan dan dibuat grafiknya, sehingga terlihat gambaran efektivitas pengembangan sumber daya manusia dan gambaran tingkat komitmen organisasi dalam bentuk grafik.

Sesuai dengan skor alternatif jawaban angket yang terentang dari satu sampai lima, banyaknya kelas interval ditentukan sebanyak lima kelas, sehingga diperoleh panjang kelas interval sebagai berikut:

Jadi interval pertama memiliki batas bawah 1; interval kedua memiliki batas bawah 1,8; interval ketiga memiliki batas bawah 2,6; interval keempat memiliki batas bawah 3,4; dan interval kelima memiliki batas bawah 4,2. Selanjutnya disajikan kriteria penafsiran seperti tabel dibawah ini:

Tabel 3.16
Kriteria Penafsiran Deskripsi

Rentang	Penafsiran	
	X	Y
1,00 – 1,79	Tidak efektif	Sangat rendah
1,80 – 2,59	Kurang efektif	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup efektif	Sedang
3,40 – 4,19	Efektif	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat efektif	Sangat tinggi

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

Sumber: Diadaptasi dari skor kategori Likert skala 5 (Sambas dan Maman, 2007:146)

3.3.7.2 Teknik Analisis Data Inferensial

Teknik analisis data inferensial meliputi statistik parametrik yang digunakan untuk data interval dan ratio serta statistik nonparametris yang digunakan untuk data nominal dan ordinal. Teknik analisis data inferensial dilakukan dengan statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Ciri analisis data inferensial adalah digunakannya rumus statistik tertentu (misalnya uji t, uji F, dan lain sebagainya).

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah no.3 yaitu untuk mengetahui adakah pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen Organisasi di Divisi *Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung.

Sehubungan dengan data variabel terdapat data variabel yang diukur dalam bentuk skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang kurangnya harus diukur dalam bentuk skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang telah dikumpulkan oleh peneliti terlebih dahulu harus ditransformasikan menjadi skala interval. Secara teknis operasional pengubah data dari ordinal menjadi interval menggunakan bantuan software *Microsoft Excel* 2007 melalui *Method Succesive Intervals* (MSI).

Langkah-langkah *Method Succesive Intervals* (MSI) sebagai berikut:

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

1. Instal *Microsoft Excel 2007*, kemudian *double* klik file excel yang sudah diinstal.
2. Klik *option button*, kemudian pilih *add ins* dan klik *go*.
3. Kemudian cari dan tambahkan master *Succesive Interval 1997*.
4. Setelah dipilih, *Succesive Interval* akan masuk kedalam list, dan checklist *Succesive Interval* kemudian klik OK.
5. Klik *add ins* di menu bar kemudian pilih *analyze*.
6. Buka *analyze*, kemudian pilih *Succesive Interval*.
7. Pada *Succesive Interval* disediakan tiga menu, yaitu: input, output, dan option.
8. Pada menu input terdapat data range diisi dengan sel data ordinal yang mau diubah ke data interval pada menu *option Min Value* (nilai terendah) diisi dengan angka satu (1) dan *Max value* (nilai tertinggi) diisi dengan angka lima (5) karena skala yang digunakan 1-5 (skala likert). Sedangkan pada menu output diisi dengan sel yang akan digunakan untuk hasil pengubahan data ordinal ke interval.

3.3.7.2.1 Analisis Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi sederhana, dimana regresi sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan antara dua variabel. Model persamaan regresi sederhana adalah:

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

$$\hat{Y} = a + bX$$

Sumber : Sambas Ali Muhidin, 2010:105

Dimana:

\hat{Y} : Variabel terikat

a : Penduga bagi intersap (α)

b : Penduga bagi koefisien regresi (β)

X : Variabel bebas

Selanjutnya rumus yang dapat dipergunakan untuk mencari a dan b dalam persamaan regresi adalah:

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{N} = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$b = \frac{N(\sum XY) - \sum X \sum Y}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

3.3.7.2.2 Menghitung Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (r^2) yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien determinasi digunakan sebagai upaya untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas (Pengembangan Sumber Daya Manusia) terhadap variabel terikat (Komitmen Organisasi). (Sambas Ali Muhidin, 2010:109). Rumus koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

$$KD = (r^2 \times 100\%)$$

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

Sumber: Sambas Ali Muhidin, 2010:110

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

3.3.8 Pengujian Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data adalah teknik pengujian hipotesis. Rumus yang penulis gunakan untuk menguji hipotesis yaitu signifikansi dengan menggunakan Uji F (Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin, 2006:245). Adapun perhitungannya yaitu:

- 1) Merumuskan Hipotesis ke dalam model statistik, yaitu:

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen Organisasi di Divisi *Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung.

$H_1 : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Komitmen Organisasi di Divisi *Human Capital Management* PT. INTI (Persero) Bandung.

- 2) Menentukan uji statistik yang sesuai. Uji statistik yang digunakan adalah uji F, untuk menentukan nilai uji F dengan mengikuti langkah-langkah:

- a) Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{Reg[a]}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

- b) Menghitung jumlah kuadrat regresi $b | a$ ($JK_{reg b | a}$), dengan rumus:

Agustini, 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

$$JK_{reg(b|a)} = b \cdot \left(\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{n} \right)$$

- c) Menghitung jumlah kudrat residu (JK_{res}) dengan rumus:

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{reg(b|a)} - JK_{reg(a)}$$

- d) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg(a)} = JK_{reg(a)}$$

- e) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{reg(b/a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg(b|a)} = JK_{reg(b|a)}$$

- f) Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n - 2}$$

- g) Menghitung nilai uji F dengan rumus:

$$F = \frac{RJK_{Reg(b|a)}}{RJK_{Res}}$$

- 3) Mencari nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 5\%$ menggunakan rumus:

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)}(db_{reg(b|a)})(db_{res})$$

- 4) Membuat kesimpulan

Membandingkan nilai uji F dengan nilai F_{tabel} kemudian membuat kesimpulan.

- Jika H_0 ditolak dan H_1 diterima, apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dinyatakan signifikan (diterima).

Agustini , 2014

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI DIVISI HUMAN CAPITAL MANAGEMENT PT. INTI (PERSERO) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Jika H_0 diterima dan H_1 ditolak, apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dinyatakan tidak signifikan (ditolak).